

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tantangan sebuah perusahaan dalam era modern akan terus meningkat, tidak hanya bertujuan untuk mendapatkan keuntungan, namun harus mampu memiliki keunggulan dibandingkan dengan perusahaan kompetitor. Memiliki sebuah keunggulan bagi perusahaan adalah hal yang penting, tidak hanya unggul dalam persaingan pasar antar perusahaan, tetapi mampu unggul dari sumber-sumber yang berada dalam perusahaan, seperti sumber daya finansial, material, dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan utama, karena pengelolaan sumber daya lain memerlukan penanganan dari sumber daya manusia yang ada, keterlibatan sumber daya manusia sangat menentukan kesuksesan proses perubahan organisasi, karena sumber daya manusia merupakan subyek penting yang akan melaksanakan proses perubahan dan hasil dari proses perubahan yang direncanakan (Moran & Brightman, 2000).

Sumber daya manusia yang unggul dapat dicapai dengan pengelolaan yang terstruktur, karena aktivitas sumber daya manusia merupakan aktivitas yang berkaitan satu bagian dengan bagian lainnya. Elemen-elemen manajemen sumber daya manusia meliputi persiapan dan pengadaan, pengembangan dan penilaian, pengkompensasian dan perlindungan, hubungan-hubungan kepegawaian, dan setiap bagian/level pekerjaan harus dilengkapi dengan *job description* yang jelas dan berkaitan dengan standar perusahaan (Hariandja, 2002).

Job description adalah pernyataan tertulis yang memuat apa saja yang harus dilakukan oleh pekerja, bagaimana cara melakukannya, dan dalam kondisi apa pekerjaannya dilakukan (Dessler, 2013). *Job description* akan memuat berbagai informasi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, wewenang, dan batasan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dengan adanya *job description*, kegiatan yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab dan tidak dapat saling mencampuri tugas satu dengan yang lain, tidak adanya tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas, serta komunikasi yang terbentuk dengan baik karena adanya hubungan kerjasama yang baik antar pekerja.

Job description didapatkan dari proses *job analysis*. *Job analysis* merupakan sebuah prosedur untuk menentukan tugas dan persyaratan keterampilan dari

sebuah pekerjaan, serta jenis orang yang harus melakukan pekerjaan tersebut (Dessler, 2013). Hasil dari *job analysis* akan berisi informasi tentang aktifitas pekerjaan, standar pekerjaan, mesin atau alat-alat yang digunakan, lingkup pekerjaan, dan syarat pekerjaan. Data informasi dari hasil *job analysis* inilah yang digunakan sebagai acuan pembentukan *job description*.

Kriteria penting yang harus ada dalam *job description* yaitu harus berada pada lingkup kegiatan yang tepat, sehingga segala sesuatu yang diberikan pada *job description* masih berada dalam lingkup pekerjaannya, selanjutnya konten yang diberikan dalam *job description* jelas dan dapat dilaksanakan secara rasional dan realistis. *Job description* juga harus memuat hubungan antar bagian yang dibutuhkan dalam pembagian tugas (Pato, 2014). *Job description* yang baik harus memuat informasi-informasi yang jelas dan dapat dipahami oleh pekerja, informasi tersebut berdasarkan KEP/29/M.Pan/6/2004 antara lain nama jabatan, ringkasan tugas, hasil kerja, bahan dan peralatan kerja, rincian tugas, serta syarat jabatan.

PT. Perkebunan Nusantara IX merupakan perusahaan agrobisnis yang memiliki dua Divisi. Pertama, Divisi Tanaman Tahunan yang membudidayakan dan menghasilkan produk-produk dari tanaman karet, kopi, dan teh. Kedua, Divisi Tanaman Semusim (Pabrik Gula) yang menghasilkan produk-produk dari tanaman tebu. Untuk menjalankan proses bisnisnya, PT. Perkebunan Nusantara IX didukung oleh salah satu bagian, yaitu bagian transformasi bisnis, didalam bagian ini terdapat urusan pengembangan dan analisa bisnis antan, urusan pengembangan dan analisa bisnis gula, urusan pengembangan proses bisnis antan, urusan pengembangan proses bisnis gula, dan urusan *quality control* gula. Berdasarkan Surat Keputusan Direktur Utama Nomor : SKP.00/130/9.7SM/2016 tanggal 11 Mei 2016 tentang Penyempurnaan Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara IX, khususnya dengan terbentuknya Urusan *Quality Control* (QC). Urusan *Quality Control* merupakan bagian baru dari struktur organisasi, sehingga perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia lebih lanjut guna mendukung tugas dan tanggung jawab yang ada pada urusan *quality control*.

Keberadaan dokumen *Job description* pada bagian urusan *quality control* tidak ada dan masih berdasarkan pengetahuan yang diberikan secara lisan saat pekerja melakukan *training*. Hal ini mengakibatkan sering terjadinya ketidakpahaman tugas yang dijalankan, karena hanya berpedoman pada rutinitas dalam bekerja. Sedangkan sebuah *job description* adalah lembaran tertulis yang digunakan untuk

memperjelas tugas dan tanggung jawab oleh pekerja, sehingga pekerja tidak melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugasnya. Penggunaan *job description* saat *training* pekerja merupakan hal yang sangat penting, karena digunakan sebagai dokumen pendukung dalam pengenalan atau pengarahan tugas dan tanggung jawab dalam jabatannya, yang selama ini masih secara lisan. Hal ini bisa berdampak terhadap ketidakpahaman tugas saat melakukan *training*, yang akan berlanjut pada tidak dilaksanakannya tugas, terjadi pelimpahan tanggung jawab antar pekerja, yang mencerminkan kurang jelasnya *Job description* atau uraian-uraian tugas yang seharusnya menjadi tanggung jawab pekerja.

Pengelolaan sumber daya manusia pada sebuah bagian atau jabatan yang paling mendasar adalah *job analysis*. *Job analysis* adalah sebuah prosedur untuk menentukan tugas dan persyaratan keterampilan dari sebuah pekerjaan, serta jenis orang yang harus melakukan pekerjaan tersebut (Dessler, 2013). *Job analysis* sendiri akan menghasilkan sebuah *job description*, yang berisi uraian tugas-tugas dari sebuah pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut, keberadaan *job description* sangatlah penting, maka dari itu dokumen *job description* pada bagian urusan *quality control* sangat dibutuhkan, sebagai alat untuk mengoptimalkan kinerja para pekerjanya.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi permasalahan pada penelitian ini adalah bagaimanakah perancangan *job description* pada bagian urusan *quality control*.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan dokumen *job description* pada masing-masing jabatan sesuai dengan fungsional kerja pada bagian urusan *quality control*.

1.4. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak menyimpang dan mengambang dari tujuan yang semula direncanakan sehingga mempermudah mendapatkan data dan informasi yang diperlukan, maka penulis menetapkan batasan-batasan sebagai berikut.

1. *Job analysis* hanya dilakukan pada jabatan bagian urusan *quality control* kantor direksi.

2. Perancangan tidak meliputi *tools* yang dibutuhkan oleh pemegang jabatan.
3. Responden adalah pemegang jabatan pada bagian urusan *quality control*, satu jabatan satu orang yang terdiri dari empat jabatan.

